

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Onduidelijkheid over arbeidsomvang en loon tussen werkneemster (die inmiddels ziek is) en werkgever, die zich bij aangaan van een (mondelijke) arbeidsovereenkomst in een liefdesrelatie bevonden. Kantonrechter stelt loon vast op basis van de geldende cao en oordeelt dat sprake is van een fulltime arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Feiten

Werkneemster heeft op enig moment ontslag genomen bij haar oude werkgever, waar zij als touringcarchauffeuse werkzaam was. Vanaf november is werkneemster als touringcarchauffeuse gaan werken bij werkgever. Partijen hebben hierover mondelinge afspraken gemaakt. Werkneemster had tevens een relatie met X (eigenaar van werkgever). Op enig moment is werkneemster zwanger geraakt van X. Eind april/begin mei 2017 is de relatie tussen werkneemster en X beëindigd. De gemachtigde van werkneemster heeft werkgever gesommeerd tot loondoorbetaling tijdens de ziekte van werkneemster. Werkneemster verzoekt, kort samengevat, onder meer vast te stellen in rechte dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen partijen en loondoorbetaling tijdens ziekte. Werkgever heeft verweer gevoerd.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat hun rechtsverhouding gekwalificeerd dient te worden als een arbeidsovereenkomst. Partijen zijn in geschil over de arbeidsomvang en loon van werkneemster. Beide partijen hebben verklaard dat zij bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst de bedoeling hebben gehad om samen het bedrijf voort te zetten en uit te bouwen tot een groter bedrijf. Zij hebben toen afgesproken dat werkneemster een vast bedrag zou krijgen van € 1600 per maand netto en indien de financiën het toelaten een bedrag van € 2000 ongeacht het aantal uren dat werkneemster heeft gewerkt. In de praktijk is dit ook op deze wijze uitgevoerd. Gelet op de bedoelingen van partijen acht de kantonrechter het niet reëel deze bedragen als uitgangspunt te nemen voor vaststelling van de hoogte van het loon. Voormelde bedragen zijn immers afgesproken met het oog op een gezamenlijke toekomst in het bedrijf alsook privé. De kantonrechter zal daarom het loon bepalen aan de hand van de cao. Bij gebreke van aanknopingspunten aan de zijde van beide partijen met welke trede rekening dient te worden gehouden, alsmede het feit dat werkneemster relatief kort in dienst

is bij werkgever en onduidelijk is hoeveel ervaringsjaren zij heeft, ziet de kantonrechter aanleiding rekening te houden met het bedrag van € 2131,86 bruto per maand. Ten aanzien van de arbeidsomvang stelt werkneemster zich op het standpunt dat zij fulltime heeft gewerkt. Hoewel werkgever deze arbeidsomvang heeft bestreden, laat werkgever na aan te geven wat de arbeidsomvang dan wel is. Bij gebreke van enige aanknopingspunten aan de zijde van werkgever wat betreft de arbeidsomvang, zal de kantonrechter werkneemster volgen in haar stellingname at zij 40 uur per week heeft gewerkt. Vast staat dat partijen geen tijdsduur overeen zijn gekomen bij aangaan van de arbeidsovereenkomst. Zij hadden immers toekomstplannen met elkaar. Er zal dus uitgegaan dienen te worden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Wat betreft de door werkgever betwiste arbeidsongeschiktheid kan de kantonrechter kort zijn. Na een ziekmelding is het aan werkgever om werkneemster naar de bedrijfsarts te sturen in geval van bijvoorbeeld twijfels omtrent de door haar gestelde arbeidsongeschiktheid. Dit heeft werkgever echter niet gedaan. Al het voorgaande betekent dat de arbeidsovereenkomst nog steeds voortduurt. Het verzoek tot loondoorbetaling zal dan ook worden toegewezen met inachtneming van hetgeen hiervoor is overwogen. De verzochte wettelijke rente ligt eveneens voor toewijzing gereed. Wat betreft de verzochte wettelijke verhoging ziet de kantonrechter aanleiding deze te matigen tot nihil. Dit alles betekent ook dat de kantonrechter de verzoeken tot aanmelding bij het UWV en afdracht van sociale premies eveneens zal toewijzen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-08-2017

Zaaknummer: 6118108 \ AZ VERZ 17-137